



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH SISTEM PEMBAGIAN UPAH WAKTU KERJA DAN HASIL
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK
BATU ALAM CV. NUR ALAM JAYA**

(Studi kasus Desa Balad, Kecamatan Dukuhpuntang, Kabupaten Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)
pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Oleh:

IIS IKHSANTI

NIM: 14112220174



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATICIREBON**

2015 M /1436 H



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

IIS IKHSANTI : PENGARUH SISTEM PEMBAGIAN UPAH WAKTU KERJA DAN HASIL KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK BATU ALAM CV. NUR ALAM JAYA (Studi kasus Desa Balad, Kecamatan Dukuhpuntang, Kabupaten Cirebon)

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Dan bagi perusahaan permasalahan upah juga merupakan sesuatu yang penting dikarenakan upah bisa mencapai 80% dari biaya operasional perusahaan. Upah yang terlalu tinggi akan menghasilkan harga produk menjadi terlalu mahal untuk bersaing secara efektif di pasar, namun bila gaji yang dikenakan rendah maka akan membuat pekerja keluar, semangat kerja rendah, dan produktifitas kerja menurun sehingga tingkat produksi menjadi tidak efisien.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh upah waktu kerja terhadap produktivitas karyawan, bagaimana upah hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan bagaimana upah waktu kerja dan hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya, baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini terdapat 30 karyawan, melalui uji keabsahan validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini diperoleh upah waktu kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0,758 (< t_{tabel} = 2,04841)$ artinya tidak berpengaruh dengan taraf signifikan 0,455 ($> 0,05$) artinya tidak signifikan. Sedangkan upah hasil kerja memiliki nilai $t_{hitung} 10,585 (> t_{tabel} = 2,04841)$ artinya berpengaruh dengan signifikan 0,000 ($< 0,05$) artinya signifikan. Hasil uji F untuk upah waktu kerja dan upah hasil kerja sebesar 56,057 ($> F_{tabel} 3,35$) dan signifikan 0,000 ($< 0,05$) artinya berpengaruh secara bersama-sama upah waktu kerja dan hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan .

Kata Kunci: *Upah Waktu Kerja, Upah Hasil Kerja, dan Produktivitas Kerja*



ABSTRACT

IIS IKHSANTI: INFLUENCE OF WAGES DISTRIBUTION SYSTEM WORKING TIME AND RESULTS OF WORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF NATURAL STONE FACTORY AT CV. NUR ALAM JAYA (Case Study Balad Village, District Dukuhpuntang, Cirebon)

Wage system is a policy and strategy that determines the compensation received by workers. This compensation is paid or the wages received by employees as remuneration for their work. For workers, the problem of the wage system is an important issue because it involves the survival and welfare of their lives. And for the company wage issues also are important because wages can reach 80% of the company's operating costs. Wages that are too high will result in the price of the product becomes too expensive to compete effectively in the marketplace, but when subjected to low wages will make out workers, low morale, and decreased work productivity so that the level of production is not efficient.

Formulation of the problem in this research is how the influence of wage labor time on employee productivity, how to wage the work on employee productivity, and how wages working time and work on employee productivity. The purpose of this study to determine whether the system of division of labor time wage and work affect the productivity of employees working in the factory Natural Stone CV. Nur Alam Jaya, either partially or simultaneously.

This research method using descriptive quantitative research methods. The population in this study, there are 30 employees, through validity test validity and reliability. While the method of data analysis using multiple linear regression, determination coefficient t test and f.

The research results obtained by the wages of working time has a value $t_{hitung} 0,758$ ($< t_{tabel} = 2.04841$) means no significant effect on the level of 0,455 (> 0.05) means insignificant. While wage work has a value $t_{hitung} 10,585$ ($> t_{tabel} = 2.04841$) means a significant effect on the 0.000 (< 0.05) significant meaning. Test results F for wages working time and wage work at 56.057 ($> F_{tabel} 3.35$) and significant 0.000 (< 0.05) effect means jointly working time wage and work on employee productivity.

Keywords: Wages Working Hours, Wages Work, dan Work Productivity



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

PENGESAHAN


Skripsi ini berjudul : *“Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja Dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya (Studi Kasus Desa Balad, Kecamatan Dukuhpuntang, Kabupaten Cirebon)”* oleh IISIKHSANTI NIM : 14112220174 telah diujikan dalam sidang munaqosah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada Tanggal 1 Juni 2015

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Syari’ah (SE.I) Fakultas Syari’ah Jurusan Muamalah Hukum Ekonomi Perbankan Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

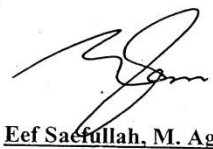
Cirebon, Juni 2015

Sidang Munaqosah:

Ketua,



H. Juju Jumena, MH.
NIP. 19720514 200312 2 003

Sekretaris,



Eef Saefullah, M. Ag.
NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I


Alvien Septian Haerisma, MSI
NIP. 19800912 200604 1 001

Penguji II


Drs. H. Moch. Endang Djunaeni, MM.
NIP. 19530616 196303 1 007



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
NOTA DINAS	v
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Pembatasan Masalah	10
3. Pertanyaaan Penelitian	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1. Tujuan penelitian	11
2. Kegunaan penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

1.	Konsep Upah Waktu kerja dan Hasil Kerja.....	13
a.	Pengertian Upah	13
b.	Dasar Hukum Upah	15
c.	Rukun Upah	17
d.	Sistem Pembagian Upah	19
e.	Penentuan Struktur Upah	22
2.	Konsep Produktivitas Kerja	23
a.	Pengertian Produktivitas Kerja	23
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas ..	25
B.	Penelitian Terdahulu	27
C.	Kerangka Pemikiran	29
D.	Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
a.	Tempat Penelitian	32
b.	Waktu Penelitian	32
B.	Metode Penelitian	32
C.	Populasi Penelitian	33
D.	Jenis dan Sumber Data	33
1.	Jenis Data	33
2.	Sumber Data	33
E.	Definisi Operasional Variabel	34
F.	Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen Penelitian	37
1.	Instrumen Penelitian	37
2.	Uji Instrumen Penelitian	38
a.	Uji Validitas Data	38
b.	Uji Reliabilitas	40
G.	Transformasi Data	41
H.	Teknik Pengumpulan Data	41
1.	Kuisoner (angket)	41



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.	Studi Dokumentasi.....	41
I.	Teknik Analisis Data.....	42
1.	Uji Asumsi Klasik.....	42
a.	Uji Normalitas Data	42
b.	Uji Multikoloniaritas.....	42
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	42
2.	Uji Regresi	43
a.	Uji Linier Berganda	43
b.	Uji Koefisien Determinasi	44
3.	Uji Hipotesis	44
a.	Pengujian Secara Parsial (Uji-t)	44
b.	Pengujian Secara Simultan (Uji-F)	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		
A.	Hasil Penelitian	45
1.	Kondisi Objektif Pabrik Batu Alam.....	45
a.	Profil Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya.....	45
b.	Visi dan Misi Pabrik Batu Alam	46
c.	Struktur Orrganisasi Pabrik Batu Alam	47
2.	Deskripsi Hasil Penelitian	48
3.	Tranformasi Data Ordinal ke Interval.....	48
4.	Karakteristik Responde.....	49
a.	Distribusi Responen Menurut Jenis Kelamin	49
b.	Distribusi Responen Menurut Usia	49
5.	Deskripsi Variabel Penelitian	50
a.	Upah Waktu Kerja	50
b.	Upah Hasil Kerja	57
c.	Produktivitas Kerja	64
6.	Hasil Uji Instrumen.....	70
a.	Hasil Uji Validitas	70
b.	Hasil Uji Reliabilitas.....	72



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7.	Hasil Uji Asumsi Klasik	73
a.	Hasil Uji Normalitas Data	73
b.	Hasil Uji Multikoloniaritas	75
c.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
8.	Hasil Uji Regresi.....	77
a.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	77
b.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
9.	Hasil Uji Hipotesis.....	78
a.	Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)	78
b.	Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	80
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	81
1.	Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya Di Desa Balad	81
2.	Pengaruh Sistem Pembagian Upah Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya Di Desa Balad	81
3.	Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja Dan Hasil Kerja Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya Di Desa Balad.....	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	83
B.	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja dan upah tidak dapat dipisahkan, keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Dalam dunia pekerjaan apapun itu pekerjaannya baik dilihat dari profesi, pangkat, jabatan, dan lain sebagainya. Hal seperti itu semuanya tidak lepas dari kata upah, gaji, ataupun imbalan. Karenanya, dua hal tersebut terdapat keterkaitan antara dunia pekerja dengan upah. Dunia pekerja, dalam pekerjaannya disamping memberikan jasa sesuai dengan keahliannya pada pemberi kerja, juga mempunyai tujuan tersendiri yaitu untuk mendapatkan upah sebagaimana tanggung jawabnya yang sudah dijalankan. Upah, dalam sistem pemberiannya tidak akan memberikan upahnya pada pekerja, jika seorang pekerja bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari kerja. Namun bisa diartikan juga sebagai permintaan atas tenaga kerja.¹

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya untuk menciptakan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatannya.² Salah satu hal yang perlu diketahuinya adalah kadar atau tingkat ketercapainnya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedforward*. Ketika pegawai mampu menunjukkan hasil yang sesuai atau melebihi target berarti mereka memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sedangkan dibawah standar maka produktivitas mereka dinilai rendah.³

Dalam bekerja terdapat ketentuan-ketentuan yang berhak dimiliki pekerja, salah satu ketentuan hak pekerja ialah mendapatkan upah. karena upah merupakan suatu bentuk dasar keinginan seseorang dalam bekerja yang bertujuan untuk memenuhi

¹ Khaerul Umam, *Perilaku organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010),165.

² Khaerul Umam, *Perilaku organisasi* , 186.

³ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008),162.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

kebutuhan hidupnya. namun di samping terdapat ketentuan hak juga terdapat kewajiban, kewajiban pekerja adalah bekerja secara maksimal dengan mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Hak dan kewajiban juga perlu dimiliki oleh perusahaan, karena bertujuan supaya perusahaan dapat berkembang dengan baik. Hak perusahaan yang didapat oleh pekerja adalah dengan mendapatkan produk yang baik dan berkualitas sehingga mendapatkan laba yang maksimal. Adapun kewajiban perusahaan kepada pekerja adalah memberikan upah yang bertujuan supaya upah yang diterima pekerja merupakan bentuk motivasinya sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Usaha-usaha dalam bekerja dapat dinilai dengan dua cara. Yakni cara yang *Pertama*, perilaku karyawan dapat dimonitoring atau dapat diawasi dan mendapatkan penghargaan yang berkaitan dengan perilaku tersebut. Dan cara yang *Kedua*, hasil kerja (*outputs*) yang dapat diukur sehingga tingkat *outputs* tersebut mendapatkan penghargaan. Monitoring atau pengawasan dan pengukuran pada tingkat *outputs* merupakan bentuk pendorong pemilihan diantara dua bentuk penilaian.⁴

Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perorangan ataupun perusahaan persekutuan didalamnya terdapat karyawan dan hal itu semua tidak lepas dari sistem perikatan antara pihak perusahaan dan karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah atau bentuk perjanjian kesejahteraan lainnya yang disetujui oleh kedua belah pihak dan keduanya saling mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, sangat penting adanya perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan pernyataan yang sangat penting, yaitu berisikan tentang persetujuan seseorang pekerja untuk ikut bergabung dalam suatu perusahaan dimana pekerja ini tercatat sebagai karyawan. Bagi karyawan sendiri, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Alasannya, karena tertulisnya semua pernyataan berupa hak-haknya sebagai karyawan yang akan terjamin.

⁴ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), 89.



Kejelasan mengenai besarnya upah termasuk dalam perjanjian upah. Sesuai dengan hadits Rosulullah SAW berikut ini: Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadits dari Abu Sa'id, bahwa: "Nabi SAW, melarang mengontrak seorang *ajiir* hingga upahnya jelas bagi *ajiir* tersebut."⁵

Masalah manusia yang pokok dalam hal upah seperti ini adalah adanya gangguan dalam sistem sosial yang dapat menimbulkan perasaan tidak adil dan tidak puas. Adakalanya gangguan itu cukup berat sehingga karyawan merasa kurang puas dengan bayaran yang mereka peroleh.⁶

Adapun ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang pekerjaan, yaitu : firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :⁷

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁸

Quraish Shihab menafsirkan ayat di atas sebagai berikut:

"Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu."⁹

Tafsiran yang dikemukakan oleh Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Mishbah* menjelaskan, QS. At Taubah:105 sebagai berikut: "Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi

⁵ Muhamad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 193.

⁶ Keith Davis dan John W, Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1994), 137.

⁷ QS. At-Taubah ayat 105

⁸ Terjemah QS. At-Taubah ayat 105 yang berisikan tentang pekerjaan

⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 670.



ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi dan ganjaran di akhirat berupa pahala.

Salah satu norma dan etika yang perlu diketahui oleh seorang pengusaha adalah memenuhi kebutuhan hak pekerja. Sangat tidak dibenarkan dalam keadilan islam, jika seorang pekerja yang telah susah payah membanting tulang dan bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya atau dikurangi atau bahkan ditunda pemberiannya.¹⁰

Adapun Hadits Nabi Muhammad SAW yang berkaitan tentang upah adalah sebagai berikut :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”(H.R. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)¹¹

Hadits di atas menjelaskan tentang memberikan upah kepada pekerja atau buruh hendaknya kita memberikan upah kepadanya sebelum keringatnya mengering. Maksudnya bahwa kita harus segera membayar upahnya bila telah selesai kerjanya, dan hendaknya kita memberitahukan kepadanya upah yang akan diterimanya ketika ia masih dalam kerjanya.¹²

Dari ayat Al-Qur'an dan hadits riwayat Ibnu Majah dan Imam Thabrani, dapat diketahui bahwa prinsip utama dalam upah adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen dalam melakukannya. Akad dalam pemburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya ,

¹⁰ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 231.

¹¹ Lidwa Pusaka i-Software Kitab 9 Imam Hadist, Ibnu Majah, *Kitab Hukum-Hukum Bab Balasan Bagi Penyewa* No. Hadits 2434.

¹² Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits ...*, 151-152.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

sebelum pekerja di pekerjakan, harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Undang-undang Ketenagakerjaan dibentuk dalam Undang-Undang dengan pasal 89 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 (UU 13 / 2003) tentang Ketenagakerjaan yang mulai berlaku efektif tanggal 25 Maret 2003. UU 13 / 2003 ini menggantikan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan undang-undang ketenagakerjaan itu merupakan akibat terjadinya reformasi tahun 1998 yang secara yuridis telah menghasilkan Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicitacitakan.¹³

Guna mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia, perlu upaya untuk membangun pemahaman bersama mengenai bagaimana masalah ketenagakerjaan ini diatur dalam UU 13/2003. Secara yuridis, pengertian ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. yang dimaksud dengan kata “segala hal” dalam pengertian tersebut meliputi landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupakan dan kesjahteraan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, pembinaan dan pengawasan, penyidikan, dan ketentuan pidana dan sanksi administratif.

¹³Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Undang-undang persamaan pembayaran (*Equal Pay Act*) tahun 1963, yaitu suatu amandemen terhadap undang-undang standar pemburuhan yang adil menentukan bahwa pekerjaan yang setingkat, yaitu yang memerlukan keterampilan, harus menawarkan upah yang sama tanpa memandang jenis kelamin karyawan. Setiap Pengaruh harus dikaji secara rasional melalui telaah yang sistematis, biasanya dalam bentuk rencana evaluasi pekerjaan, hal itu tidak boleh mengurangi pembayaran untuk karyawan yang dibayar lebih tinggi.¹⁴ Salah satu contohnya adalah dalam perusahaan penerbangan dimana telah diperintahkan untuk membayar kurang lebih 25 juta dalam bentuk upah masa lalu diberikan kepada para pramugari sejak tahun 1968 dengan mendapatkan gaji lebih kecil dibanding dengan karyawan pria yang melakukan pekerjaan yang sama.¹⁵

Undang-undang Wals-Healey dan Davis-Bacon berlaku bagi para majikan yang berhubungan dengan pemerintah federal sebagai kontraktor, yang *pertama* berlaku pada mereka yang mempunyai kontrak dengan nilai 10.000 dan yang *kedua* bagi mereka yang mempunyai kontrak kerjaan umum dengan nilai diatas 2.000 dalam satuan dolar. Menurut kedua undang-undang ini, upah minimum adalah suatu tarif yang ditentukan oleh Departemen Perburuhan, tarif itu lebih tinggi daripada yang ditentukan oleh Undang-undang Standar perburuhan yang adil. Upah minimum yang sedang berlaku dibayar kepada mayoritas, jumlahnya ditentukan atas dasar rata-rata yang diberi bobot.¹⁶ Periode waktu kerja biasa ditetapkan harian, yaitu 8 Waktu perhari, bukan mingguan. Waktu-waktu kerja yang melebihi standar ini harus diberikan kompensasi.¹⁷

¹⁴Robert D. Moran, "Reducing Discrimination : Role of the Equal Pay Act," *Monthly Labor Review*, Vol. 93, no. 6, 1997, 30-34.

¹⁵ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1995), 7.

¹⁶ Peraturan lama untuk menentukan tarif minimum yang sedang berlaku adalah jumlah yang dibayarkan kepada hanya 30% pekerja dalam suatu keterampilan tertentu. Jadi secara umum, ini berarti bahwa serikat buruh menentukan upah. perubahan definisi itu diharapkan untuk menghasilkan penghematan lebih dari satu miliar dollar setiap tahun.

¹⁷ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, 7.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi. Bahkan, bila memungkinkan dapat disisihkan untuk menabung. Dalam Permenakertrans Nomo r: PER-17/MEN/VIII/2005 Pasal 3 disebutkan bahwa nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diperoleh melalui survei harga yang dilakukan Tim yang dibentuk oleh Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota.

UMK (Upah Minimum Kabupaten) *adalah suatu upah minimum yang berlaku di suatu kabupaten/kota. Untuk Upah Minimum Kabupaten/UMK di kota Cirebon tahun 2014, dalam datanya Gubernur Jabar Ahmad Heryawan telah menandatangani SK penetapan UMK Jabar 2014. Kab Karawang menjadi yang tertinggi untuk UMK tahun 2014 di Propinsi Jawa Barat sebesar Rp 2.447.445. Sedangkan Kabupaten Majalengka menjadi daerah terendah nilai UMK-nya yakni sebesar Rp 1.000.000. Untuk kab Cirebon sendiri menduduki posisi ketiga dari bawah yakni sebesar Rp 1.212.750, UMK di Kab Cirebon naik 12,16 % dari tahun yang sebelumnya 2013 Rp 1.081.300 24. Di tahun 2014 UMK Kota Cirebon menjadi Rp 1.212.750.*¹⁸

Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja dalam waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu: *pertama* 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; *kedua* 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.



Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.¹⁹

Upah minimum bagi pekerja tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Perusahaan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya memberikan upah dalam setiap minggunya sebesar Rp. 600.000,- jika diakumulasikan sebulan menjadi Rp. 1.800.000,-. Upah yang diberikan perusahaan sudah jelas melebihi UMK Cirebon karena UMK Cirebon sebesar Rp. 1.212.750,- dan upah dari perusahaan sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup pokok pekerja jadi bisa dikatakan layak. Jadi, secara praktiknya pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya sudah menaati dan menjalankan aturan dari pemerintah. Untuk perusahaan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya jam kerja menggunakan sistem yang kedua yakni 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Oleh karenanya tidak heran bila dari buruh hingga direktur, tidak ada topik yang lebih menarik dan sensitif dari pada masalah upah. Isu-isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya Pengaruh upah, buruh seringkali unjuk rasa menuntut kenaikan upah/gaji atau menuntut bonus yang belum keluar.²⁰

Bagi perusahaan permasalahan upah merupakan sesuatu yang penting dikarenakan upah bisa mencapai 80% dari biaya operasional perusahaan. Upah yang terlalu tinggi akan menghasilkan harga produk menjadi terlalu mahal untuk

¹⁹ pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja.

²⁰ Faturochman. *Jurnal Psikologi. Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah*, universitas gadjah mada, 36 1995 NO.2,36 – 48.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

bersaing secara efektif di pasar, namun bila gaji yang dikenakan rendah maka akan membuat pekerja keluar, semangat kerja rendah, dan produktifitas kerja menurun sehingga tingkat produksi menjadi tidak efisien.

Indusrtri -indusrtri yang ada di indonesia cukup banyak, dari indusrtri pangan, indusrtri tekstil, indusrtri pertanian, indusrtri perikanan sampai ke indusrtri batu. Untuk itu penulis mengambil salah satu macam pabrik sebagai studi kasus penelitiannya yaitu pada industri pabrik batu alam. Pabrik batu alam ini terdapat di daerah cirebon tepatnya berada didesa Balad kecamatan dukuhpuntang.

Di desa Balad sendiri sebagian masyarakat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping itu juga banyak pabrik seperti halnya pabrik batu alam. Sehingga masyarakatpun ikut bergelut dibidang tersebut untuk berkerja didalamnya. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu pekerja seringkali mengeluhkan hasil upah yang diterimanya. Karena ketidakesuaiannya dalam pemberian upah, apalagi kebutuhan seperti sandang, papan dan pangan setiap tahunnya meningkat.

Pekerja sudah berkerja secara maksimal dengan memproduksi dari batu lempengan menjadi batu –batu alam yang indah untuk mempercantik bangunan. Dengan alesan karena faktor ekonomi, pekerjaapun tetap bekerja walaupun dengan upah yang tidak sesuai. Hal ini penulis, ingin mengetahui dengan sistem pembagian yang banyak. Akan tetapi penulis dalam penelitiannya akan membahas dua saja dalam sistem pembagian upah yakni mengenai masalah **Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad, Kecamatan Dukuhpuntang, Kabupaten Cirebon.**



B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Penelitian ini berada dalam wilayah kajian tenaga kerja dan hubungan industrial.

b. Pendekatan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini adalah adanya Pengaruh Antara Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Pabrik Batu Alam Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Perlu kita ketahui bersama bahwa sistem pembagian upah di setiap perusahaan maupun Pabrik-Pabrik tentu berbeda-beda. Untuk itu penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar masalah yang dibahas tetap pada pokoknya dan dapat di pahami isinya dengan mudah. Sebagaimana variabel yang akan dibahas, maka penulis dengan ini membatasi masalahnya pada upah waktu kerja (variabel X1), upah hasil kerja (variabel X2), dan produktivitas kerja karyawan (variabel Y). Adapun objek penelitiannya adalah pada Pabrik Batu Alam di Desa Balad.

3. Pertanyaan penelitian

Latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad ?



- b. Bagaimana pengaruh sistem pembagian upah hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad ?
- c. Bagaimana pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dari pertanyaan penelitian yang didapat, maka penelitian yang diajukan mempunyai tujuan dan kegunaan penelitian. Adapun untuk tujuan dan kegunaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pengungkapan rumusan sasaran yang akan dikerjakan secara garis besar hasil yang hendak dicapai. Tujuan penelitian berhubungan secara fungsional dengan perumusan masalah yang dibuat secara spesifik. Adapun tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem pembagian upah hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

2. Kegunaan Penelitian

Untuk memperjelas manfaat yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian yang pada umumnya terdiri dari kegunaan teoritik dan kegunaan praktis. Adapun kegunaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terutama pada faktor sistem pembagian upah.

b. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi penulis berikutnya, pihak perusahaan, dan para calon peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengolahan data yang sudah dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya Desa Balad, Kecamatan Dukuhpuntang, Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan upah waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad sebesar 0,758 lebih kecil dari 2,04841 dengan taraf signifikan 0,455 lebih besar dari 0,05 artinya tidak signifikan. Dengan demikian upah waktu kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan upah hasil kerja terhadap produktivitas kerja dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad. Dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 10,585 lebih besar dari 2,04841 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa upah hasil kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad.
3. Hasil uji regresi dan koefisien determinasi (penentu) diperoleh nilai 80,6% sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh upah waktu kerja dan upah hasil kerja memberikan nilai yang cukup baik. Sedangkan sisanya sebesar 19,4 % dijelaskan oleh variabel lain selain dari variabel yang diteliti. diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , atau 56,057 lebih besar dari 3,35, dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara bersama-sama upah waktu kerja dan upah hasil kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya.



B. Saran-Saran

1. Standarisasi untuk sistem pengupahan bagi pekerja harus sesuai dengan upah minimum yang ada di kabupaten Cirebon dengan kriteria 1. 212. 750,- dan pada perusahaan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya dengan sistem pengupahan dalam setiap minggunya diberikan Rp. 600.000,- sehingga jika diakumulasikan mencapai Rp. 1.800.000,- artinya perusahaan dalam pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya sudah mencapai target bahkan melebihi dari pada ketentuan UMK Cirebon. Akan tetapi Sistem pembagian upah waktu kerja harus lebih ditingkatkan, dan upah yang dibayarkan kepada pekerja pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya diberikan dengan cara tepat waktu. Sebab, dengan upah yang baik mampu mempengaruhi produktivitas kerja dan bagi pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya akan memperoleh laba yang maksimal.
2. Sistem pembagian upah hasil kerja sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan sesuai dengan produktivitas kerja, agar pekerjaan yang dilakukan lebih memuaskan dan karyawan merasa senang dalam bekerja dengan upah yang disesuaikan dengan hasil kerjanya di pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya.
3. Perusahaan harus lebih mengerti dengan apa yang diinginkan pekerja, berkaitan tentang keselamatan dalam bekerja merupakan pokok yang sangat penting karena menyangkut keselamatan para pekerja. Oleh karena itu, bagi perusahaan haruslah memperhatikan jiwa keselamatan pekerja seperti memberikannya upah tunjangan kecelakaan kerja apalagi dalam pabrik batu alam yang rentan sekali akan resiko dalam setiap proses produksinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006.
- Aisyah, Siti. *Pengaruh Upah Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada BMT Al-Falah Cirebon*. Skripsi Sarjana Muammalat Ekonomi Perbankan Islam, Cirebon: IAIN Syekh Nurjati, tidak diterbitkan. 2008.
- Faturochman. *Jurnal Psikologi. Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah*, universitas gadjah mada, 36 1995 NO.2,36 – 48
- Halim, Ridwan A. *Hukum Perburuahan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1995.
- Hasan, Iqbal. *Pokok-pokok Metodologi Penelitiandan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- <http://yangenak.com/2013/arus-utama/inilah-daftar-umk-2014-26-kabupaten-dan-kota-di-jawa-barat/> diakses 13 oktober 2014, pukul. 13.33 WIB
- Moehariono. *Pengukuran Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2009.
- Moran, Robert D. *Reducing Discrimination : Role of the Equal Pay Act,* " Monhtly Labor Review. 1997.
- Maman, Abdurahman dan Sambas Ali Muhidin. *Analisis Korelasi Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2007.
- Newstrom, Jhon W. dan Keith Davis. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 1994.
- Panggabean ,Mutia Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2004.
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media. 2010.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press. 2001.
- Rusdin. *Statistik Penelitian Sebab Akibat*. Jakarta: Pustaka Bani Quraisy. 2004.
- Sustrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2008.
- Siregar, Syofian . *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.2010.
- Setiadi. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang*. Tesis Program Study Magister Kenotariatan, Semarang :Universitas Diponogoro,2009.
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : KANISIUS. 2001.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2008.
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Presindo. 2009.
- Umam, Khaerul. *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia. 2010.
- Winardi. J. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2007.
- Winarni,et.al. F. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Widyatama. 2006.
- Wursanto. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta : Kanisius. 1989.
- Yusanto, Muhamad Ismail. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002.